

# 就職活動生の就職活動プロセスで キャリアデザインと学習がどのように関係しているか

奥 秋 ま ど か

## 第1章 研究動機、リサーチクエスション

### 1-1 研究動機

私は、大学3年次生の2月から本格的に就職活動を始め、複数の企業説明会や選考を受けた。当時は自分の将来についてあまり深く考えることはなく、インターンシップ先の事業内容や福利厚生についての情報を整理してただけに留まっていた。同じ頃、私と同様に周りの友人も就職活動に取り組んでいる中で、就職活動を初め2カ月で終わらせる友人もいれば、3年生の夏のインターンから始めて、1年近く就職活動を行っている友人もいる。短期間で就職活動を終わらせた友人に話を聞いたとき、彼女は明確なキャリアデザインを持っていた。将来の目標として独立して生計を立てる事を考えており、その一歩として就職活動を行ったと語っていた。私は、彼女のようなキャリアデザインを叶えるための就職認識をしておらず、自分の就職活動に対し違和感を持っていた。この違和感とは、友人のように自身の就職に対してそこまで将来とは照らし合わせておらずに取り組んでいたことである。私は、自分の就職認識とキャリアデザインを持ち就職活動に取り組む人のプロセスに能力の違いが出るのではないかと感じた。

就職活動では、個別面接やグループディスカッション、適性検査などがある。そこで私は、2月下旬に行われたある企業の選考の際に、就職活動をする理由を聞かれ、自信をもって自分のキャリアを語ることが出来なかった。私はこの時、内定を得ることを目標として就職活動を行い、社会に出ることに明確なビジョンを持たずにいたため、就職活動がスムーズにいかず気づけば長い期間が過ぎていた。

キャリアデザインを描き就職活動を行う友人の話を知ると、様々な企業の選考を受ける中で何を吸収し、どのように選考のミスを改善していくのか、

面接対策など意識の差があると感じている。もちろん、私のように就職活動を行う人すべての人がキャリアデザインを明確にして就職活動に取り組んでいるわけではない。このような様々な就職活動の在り方から、キャリアデザインを図る人、そうでない人は就職認識の違いや就職活動に対してどのような取り組みをしているのか疑問を抱いた。

### 1-2 リサーチクエスション

前述のように、就職活動を行うにあたり、人によって様々なキャリアデザインを描いていた。キャリアデザインを描く人は、自分の理想の人生を生きたいと考え、幸せを求めるために図ると考える。木村(2012)はキャリアデザインに対して、人生のターニングポイントでこれから先の道筋を判断するものだと論じている。私が理解しているキャリアデザインとは、私生活を含めた自らの目標や理想、なりたい姿を人生のターニングポイントで実現させるプロセスを明確にするものである。私自身の就職活動の反省を今後の社会人生活に活かすため、キャリアデザインはどのように構築され、大学での学びが関係していくのかに注目して研究を行った。これを踏まえ本研究では、「就職活動生の就職活動プロセスでキャリアデザインと学習がどのように関係しているのか」をリサーチクエスションと設定し、研究を行った。

## 第2章 概念的枠組み

本章では、大多数の大学4年次生が行っている就職活動のプロセスの中で、キャリアデザインと学習にどのような関係性があるか研究するため、内省的な能力(松尾1993)と自己効力理論(Taylor & Bets 1983)を概念的枠組みとして用いた。

小杉(2008)は、1995年卒の大学生の就職活動の変化を、旧帝大などの入学難易度が高い国立大学および偏差値57以上の国立大学、地方国立大学と私立大学、偏差値56-46の私立大学、偏差値45以下の私立大学を基準とし、銘柄大学と非銘柄大学を分類した上で、学生の就職活動のプロセスを比較した。学生には「生徒化」の進行があると考え、銘柄大学の学生は、就職支援に対して早い段階で前倒しのプレッシャーがかけられている。学生の「生徒

化」というのは、学校や教員が用意したものをそのまま受け入れ行動する学生のことを指し、自ら考えて行動をするような自主性が欠けている学生と小杉(2008)は定義している。このような状況下において、銘柄大学は非銘柄大学よりも早くキャリア支援を受け、学生たちは就職活動に対してプレッシャーを与えられているのである。このように小杉の研究では、銘柄大学、非銘柄大学と分類し分析されているが、大学の偏差値とはあくまでも、入学前に持っている能力であり、大学4年間の学びの中で獲得した個人の成長や能力を含んでいないため、大学における学習の要素が考慮されているかが不明確である。そこで本研究では、小杉(2008)の研究で指摘されていない、個人の学習に焦点を当て、様々な大学の研究対象者の就職活動形態から見られる学習とキャリアデザインの関連性を分析した。

第1章で述べたように、様々な就職活動の形態がある中、就職に対する認識や行動に差が見られたため、研究対象者が選考を受ける中で、ミスや失敗などを経験し、修正する能力である内省的な能力と、自身が持っている能力とキャリアデザインや目標をどのように到達させるかという自己効力理論を概念的枠組みとして用いて研究を行った。

## 2-1 内省的な能力 Reflexive ability

Reflexive ability は、対象とする物事を自身と置き換え、振り返り、考察、または自分を違う観点から振り返る事であると松尾(1993)は説明している。各研究対象者の就職活動における内省的な能力が、キャリアデザインを描く事や就職活動を進めるにあたって重要な能力の1つである事が分析から示されたため、概念的枠組みとして用いた。また、松尾(1993)は Giddens(1990)の内省的な能力に対して次のように説明している。

「自分自身を意識的に対象化し、その行為に関する情報を反省的視点に立って、個を主体的に投げ出して再構築していく能力のことである。」(松尾、1993、p.55)

つまり、内省と反省は、誰のために振り返るかという点で異なる。就職活動にあたって、希望する企業から内定獲得のために、面接やグループディスカッションなど数々の選考を通過しなくてはならない。ここで必要となる能力が、対象とする企業に自分がどのような人物であるかを客観視すること

で、いかに言語化できるかであると考えた。

また、Hind (2009) は、他者と問題について議論を重ね評価をすること、個人的な経験と学習をさらに追及する事の必要性和5つの Reflexive ability を挙げており、次のように分類している。

1. 複雑な状況を理解しようとする分析的思考
  2. 多様性を受け入れる能力
  3. 価値観を広く持ち評価、主体的な行動を取る
  4. 関心がある分野に質問、調査し意味を理解するため分析と考察する事
  5. 思考、行動、感情を見極める能力 とこれらがリーダーシップを引き出す能力
- (Hind, 2009, p. 15)

Hind の研究では、企業におけるリーダーシップの Reflexive ability について議論されているが、本研究ではこれを就職活動のプロセスの概念的枠組みとして当てはめられると考えた。例えば、1の複雑な状況を理解する分析能力では、様々な業界がある中で、就職活動生がどのような企業を希望するか、多くある情報の中から自分に必要な情報を集め整理し、意思決定することがスムーズに就職活動を進めるために必要である能力だと考える。また、就職活動生は企業の選考を受ける中で、自身の行動や言動を振り返り、学習をするという機会がある。私自身と就職活動の内定獲得までスムーズに取り組んでいる学生を比較すると、私が企業に対してどのようなメリットが与えられるのかを考えることや1つ1つの企業の面接、選考に対して私自身、あるいは会社に対して客観視する内省的な能力に差異があったのではないかと考えた。この概念を用いることで研究対象者が、選考において具体的にどのような行動、学習を行い自身のキャリアデザインに繋げているのか分析した。

## 2-2 自己効力理論 Career Decision-Making Self-Efficacy

2-1で用いた内省的な能力は、個人の自己効力感から発揮されるのではないかと考える。就職活動での自己効力とは、キャリアデザインを設定するにあたって、学生自身がどのように達成目標を設定するか、そこに至るまでの距離感がどのくらいあるかという認識を指している。本研究では、研究対象者

が自分自身のキャリアデザインを目標到達する為の行動や意識にどのような変化があり、それぞれが何を意味するのかを説明するにあたって自己効力理論が必要だと考えた。

Taylor & Bets (1983) は、進路を選択する過程そのものに焦点を当て、必要な行動に対する遂行可能な効力感を指し、企業選択に対する Career Decision-Making Self-Efficacy という概念を提唱した。この理論では、進路の意思決定に対して自己効力が強い人は就職活動に対しての意識や行動が活発であり、そうではない人は自己効力が弱く、行動が比較的少ないというものである。この理論で、Career Decision-Making Self-Efficacy scale (CDMSE) が策定され、進路選択に対する自己効力尺度は、進路の意思決定において課題解決、計画力、職業情報収集、自己認知、目標選択の5つの能力があり、自己効力が就職活動生の進路選択行動に影響しているという仮定に基づいて議論されている。Taylor & Bets (1983) は自己効力が低いと、自分で進路を判断できない状態に陥ってしまうと主張している。

本研究では、学生の就職活動プロセスを比較する為、それぞれの研究対象者の取り組み、行動などから就職活動に対しての認識や意識の差が出ると考えた。例えば、自己効力感の高い人は、ある企業に対する選考で、自分はこの企業から内定が出るという自信を持つことができ、選考に向けて内省的能力が働き、積極的に取り組む。結果的にも、良い結果が出る可能性があると思われる。しかし、私の経験上でもいえるが、自己効力感が低いと選考の途中辞退や、すぐ諦めてしまうということがある。その負のループを繰り返し、いつまでも内定がもらえず就職活動がスムーズにいかなくなってしまう。

研究対象者の中でキャリアデザインを持っている人がいた場合、目標のためにどのような努力をしていたのか、キャリアデザインを持たないで就職活動をしていた人との学びにどのような差異が出るのかを分析した。

### 第3章 研究対象、データ収集方法

この章では、第1章で設定したりサーチクエスションである「就職活動生の就職活動プロセスでキャリアデザインと学習がどのように関係しているのか」において、就職活動の経緯から読み取れるキャリアデザインと研究対象

者の能力を分析するために用いた、研究対象者とデータ収集方法について述べた。本研究では、研究対象者から可能な限り記憶の新しいデータを抽出するため現在も就職活動を継続している、または内定を獲得し就職活動を終わらせている大学4年次生を対象とし、ナラティブとインタビューを用いて研究を進めた。

### 3-1 データ収集方法

本研究では、質的研究法を用いてナラティブを行った後、キャリアデザインを語った研究対象者に対してインタビューを行った。ナラティブとは、研究対象者に自分の人生を語ってもらう手法である。ナラティブを用いる理由として、就職活動の内定獲得までの経緯と意思決定を分析する事ことにより、キャリアデザインをどのように描き就職活動に取り組んでいるのか、どのような能力が働き行動をしているのかに焦点を当てることができると考えた。

また、ナラティブからキャリアデザインを明確に描いて就職活動を行っていた人に、インタビューを行った。理由として、キャリアデザインと学習という2つに焦点を当てたいため、ナラティブで語ってもらう就職活動プロセスから、質問をすることによって学習とキャリアデザインの関係性をより深く分析できると考えた。なお、研究データを携帯電話に搭載されているボイスレコード機能で録音をし、2021年8月30日から2021年12月8日の期間でデータ収集をした。

### 3-2 研究対象者

本研究を進めてくにあたって、内定獲得により就職活動を終わらせた大学生、今も尚就職活動を継続させている大学生を含む、就職活動の経験がある2022卒の就職活動生と研究対象者とした。研究対象者、大学名はすべて仮名とする。

A 大学 ・ナオヤ ・ユウコ	B 大学 ・アユナ	C 大学 ・タイキ	D 大学 ・カナコ ・カイジ	E 大学 ・モエ
----------------------	--------------	--------------	----------------------	-------------

上記の7名は就職活動を経験している2022年に卒業見込みの大学生である。ナオヤ、カナコ、アユナ、タイキ、モエはすでに内定をもらい就職活動を終

わらせている。しかしカイジ、ユウコは現在も就職活動を行っている。この7名を選んだ理由として、可能な限り新しいデータを収集するために最近まで就職活動を行っている人と継続中の人を抜粋した。

## 第4章 データ分析

本章では、各研究対象者が語る就職活動の過程から、第2章で述べた、概念的枠組みを用いて行動や能力に焦点を当て、キャリアデザインと学習がどのように関係しているのかについて分析を行った。その結果、研究対象者のキャリアデザインは学習に基づいて構築されている。つまり学習を行っている人は自己効力感に基づいたキャリアデザインを描き、就職活動プロセスでも内省的に自身と他者の言動からの学びを繰り返し、内定を得る、あるいはキャリアデザインに近い進路を決定している。

研究対象者は、業界や企業を理解するために情報収集をする行動や、選考において他者と協働をする際に、自分自身を他者の視点で相対化して、適宜修正していることがデータから示された。そのようなメタ認知的な能力を発揮することで、自分自身を相対的な視点で見ることが可能となり、個人の能力の限界を理解しながらも自律的に行動する事ができるようになっていった。研究対象者から見られた内省的な能力は、課題解決、計画力、情報収集、自己認知、目標設定の5つの自己効力に基づいて獲得されており、様々な学習によって内省的な能力を養っていた。その結果、本研究の研究対象者は内定獲得が早いことや、内定数の多さに違いが出ている事が分かった。このような内省的な能力は、大学での学びや活動によって得られたものであった。

第2章で指摘した小杉(2008)の大学生の就職活動プロセスで生徒化の進行が見られるという点について、大学の講義や課外活動などの学びによって、生徒化の進行は観察されなかった。本研究の対象者は、キャリアデザインを構築する学生は、生徒化ではなく学びを繰り返していた点や、協働を行っている事が分析でき、よって就職活動では他者と協働をし、内省的な能力を発揮する事が重要である。

#### 4-1 キャリアデザインによる時間の認識の違い

以下のデータは研究対象者のどのように企業選択を行ったのかを語ったナラティブである。本研究の研究対象者は、中・長期的なキャリアデザインを持ち就職活動に取り組む人とキャリアデザインが不明確で、無計画に企業選択をしている人と2つのタイプが見られた。更に、2つのタイプから、時間感覚に差があることも観察された。

中・長期的なキャリアデザインを描いていた人は、企業の情報収集や比較をし、企業選択の際に自身の描く目標やキャリアにつながる企業選択をしていることがデータから示された。その中でも、時系列をしっかりと把握し、長い期間で将来を見据えていた。しかし、無計画に企業選択をしている研究対象者は、時間の認識が当座の場合が多く、過去を振り返っている事がデータに示され、キャリアデザインではなく願望に基づいていることがデータから示され、将来の自身のキャリアなどを考慮せず、内定獲得のみが目標にしている。

##### データ 1

15社くらいかな～、内装関係の仕事で見てたんけど、やっぱり会社によって色があるけん、仕事内容とか働き方ってよりも、俺が親父の会社を継いだ時にこんな会社にしたって思ったところを選んで、結局3社に絞った。(ナオヤ、ナラティブ、2021年9月22日)

##### データ 2

就活をもう一回やりなおしたんだけど、自分は部活で生きてきた人間だからスポーツ学生を対象にしてる人材の会社なんだけど、そこで実際の就活で悩んでる学生と面と向かって話し聞いて、少しでも何かしてあげたいなって。そこから夢である教師にシフトチェンジできればいいなと思っています。(アユナ、ナラティブ、2021年9月21日)

データ 1, 2は研究対象者が描くキャリアデザインとは異なる職種、企業で働いたのちにキャリアを積み、目標につなげようとしていた。データ 1は、父親が自営業であり、家業を継ぐ事が決まっていたが、もっと幅広い視野で



その業種に打ち込み、勉強をするために同じ業種であるが異なる企業を選ぶという選択をした。また、データ2のアユナは、大学で教職を履修していたが、民間企業で就職活動を進め、4月の段階で内定を獲得していた。しかし、教育実習を終えた後に教員になりたいという気持ちが再熱し、教育実習前にもらっていた内定を辞退し就職活動を再開した。教員という立場ではないが、学生との繋がりがあるといふ職種を選び、教員という夢に繋げるといふ選択に至った。

### データ3

自分が会社を辞めて、フリーランスになった時、需要とされる職種がいっぱいあるから、それが今の会社でできるっていうのとシンガポール支店だったり、ベトナムだったりで東南アジア系に海外進出してるから、そっちも海外で需要とされてるものを知りたかったり。自分が飽き性な事わかってるから、自分のやりたいことを挑戦させてもらえるって感じで選考受けたかな。(カナコ、ナラティブ、2021年9月21日)

### データ4

自分のキャリア的には独立したいっていう夢があるわけね。さっきも言ったとおり50社の企業を受けてきたけど、いろんな業界と関わるとか、自分がやりたいことを挑戦させてもらえるとか、可能性広げられる会社を絞って見てた。今の会社の決め手は、幅広く商材を扱ってるから、広告って一言に言っても種類沢山あるし、そういう適応力っていうの？ しっかり学べる場ではあるし、結構大きい会社で独立する事を応援してくれるようなところだから。社会に出て、自分の基盤作っていききたいなって感じ。(タイキ、ナラティブ、2021年9月28日)

データ3,4は、自分の目標や理想の基礎となるような選択の基盤となる企業選択をしていた。データ3は、キャリアデザインを描き様々なことに挑戦できる環境を求めて企業選択をしていた。データ4のタイキは、ITのエンジニアとして独立する事が夢でありそれを賞賛してくれる会社、スキルの基盤を作れる会社選びをしていた。この2つのデータから、将来を見据えた上

で、どの選択をしても需要がある、適応できる能力を自分で培える企業を選択していた。カナコの「自分が辞めて、フリーランスになった時」やタイキの「独立をすることを応援してくれる」という発言から長い期間で自分のキャリアデザインを描き、そこから企業選択に至っていることがデータに示された。

以上の研究対象者は中長期的な視点を持って選択している。しかし、以下のデータは対照に、無計画に就職活動をしている人である。

#### データ 5

それもバイト経験が生きるかなって思って選びました。ずっとバスケやってきたし、自分の軸ってというのが周りの人と協力できる環境だったから、歩合で周りからの評価とかもされるし負けず嫌いだから合うなって思って見てたんだけど、大体の企業は土日休みじゃないから受けるのやめてしまいました。(ユウコ、ナラティブ、2021年9月22日)

#### データ 6

最初はアパレルの販売員を見てたんだけど、アパレルをやってる友達とかに話し聞いているとブラックだなんて思っちゃってノルマもあるし、人間関係が悪くなりがちって聞いて、働いたときメンタルがもたないですぐやめちゃう、続かなそうって思ったからやめた。アパレルはめっちゃ懂れてたけど好きな服が嫌いになっちゃいそうだから。(モエ、ナラティブ、2021年10月2日)

#### データ 7

落ちたところも何社かわからなくて数えてないんだけど確信は持てないけど17社くらい受けました。何の仕事でもいいって思いすぎて全然決まってないんだけどゴツゴツやっています。(カイジ、ナラティブ、2021年10月2日)

データ 5, 6から、業界を定めず特にやりたいことが見つからずに就職活動をしていた。データ 5はアルバイト経験が生かせる職を探していたため、将

来の仕事の中でのスキルの獲得や学習への意欲があまり見られなかった。ナラティブの中の「バイト経験が生きるかな」「ずっとバスケやってきたし」という発言から過去に培った能力にあった企業しか見ておらず、理想とする自分や培いたい能力を考慮していない。

一方、モエは憧れの職、興味のあることに対して「メンタル持たなくてすぐやめちゃいそう」などの発言から目標到達のための行動などが見られず、更に友人の言葉で受ける業種を変えていたことから自己効力感が低い。また、「好きな服が嫌いになっちゃいそう」「人間関係が悪くなりがちって聞いて、働いたときメンタルがもたない」という発言から、自分の願望を優先順位において就職活動をしていた。データ7のカイジは、12月の現在もお内定がもらえず就職活動を続けている。何の「仕事でもいい」という発言から目標設定が内定獲得になっておりキャリアデザインが構築されていない。この3人のデータから、過去の能力を振り返ることや、短期的な目標を立てていたため、長期的にキャリアデザインを描いている研究対象者と時間の認識に差異があった。

#### 4-2 他者との協同と自己効力の関係性

4-1のようなキャリアデザインの描き方が異なる要素の1つとして、内省的能力が挙げられる。キャリアデザインは、偶然思いつきで描かれたわけではなく、他者と自己の相対的に眺める事ができる環境によって、内省的能力を養う行動を行い、その結果、他者と協働的にキャリアデザインを描いた。4-1でキャリアデザインが描かれていた研究対象者は、アプリの活用や就職活動経験のある先輩や大学の教員を頼り、エントリーシート（以下ES）の添削や自己分析、選考対策などに取り組んでいたため自己を相対的な視点から修正した。

また、研究対象者の他者との協同から施された要素として、自己効力感が挙げられた。課題解決、計画力、情報収集、自己認知、目標設定の5つの自己効力の能力が他者との協同により発揮されていたことがデータから示され、キャリアデザインを描いていない研究対象者は他者を頼ることがなく、反省のみでその経験を学びにつなげていないことがデータから示されているこれにより、自己認知や課題解決などが発揮されず、結果的に満足した就職

活動を行えていない。

#### データ 8

徹底的に比較した(笑)説明会とは別に、何回か会社訪問したりで実際に働いてる人に質問させてもらう機会を後日時間ももらったりして、比較して会社の良い悪いとか何が来ても答えられるように対策してたよ。(ナオヤ、ナラティブ、2021年9月22日)

データ8のナオヤは、自ら会社訪問をし、それぞれの企業の色を、実際に目で見て比較をしていたことが分かった。また、社員に時間を割いてもらい実際に自分の中で整理をして面接の準備に役立てていたことが分かった。このような行動から、内省的能力を発揮し情報収集を行っていた。

#### データ 9

先輩連れまわしたりして、面接練習とかもお願いしてた。あとエージェントとゼミの先生を頼りに頼ってESの添削をお願いしてた。マッチャーが企業研究ですごい役に立って、実際に会社で働いてるスーツのおっさんとカフェとかで喋るんだけど、聞きにくいことも質問できるよってやつ(笑)(アユナ、ナラティブ、2021年9月21日)

データ9のアユナは、就職活動を行っていた期間、毎日ES作成や企業研究に時間を割いていた。先輩やゼミの教員などに頼り、他者との協働が見られた。また、マッチャーというアプリケーションを活用して他者と協働が出来る機会を探し、企業研究を行っていた。

#### データ 10

ウォンテットリーっていう企業が色々出してる就活とか転職のアプリなんだけど、それを結構活用してて、選考付きのインターンとか、説明会受けまくったのね。あとはマッチャーってアプリがあるんだけど、実際に働いている社員と会って話しができるんだけど、それ使って、自己分析手伝ってもらったり、ESの添削をしてもらったりして、合計50

人と話したかな。12月らへんはとにかく説明会を受けまくって、自分がやりたいこととマッチできる会社をかなり情報を集めてたかな。モチベを管理する為に、1人で就活するのがマジできつかったから、マッチャーで相談してもらった人達に連絡して、ちょっと行き詰っちゃって、企業の選考に落ちやすくなったっていうのを相談して、色々アイデアをもらって乗り切ったよ。(タイキ、ナラティブ、2021年9月28日)

#### データ 11

面接かなり苦手意識があったんだけど、グループ面接のときに他の人が良い言い回しとか言葉遣いとかあった時に、俺めっちゃメモ魔でそういうのをノート2冊分くらい書いたりとかして何とか乗り切った。オープンワークとかで歴代のESを調べまくって、マイナーなサイトとか、先輩とかに聞いたりいろんなところから情報かき集めて、できたものを更にマッチャーで添削してもらって、それをまた別の人に添削してもらってっていうのを繰り返して究極のESを完成させた。(笑) 結局50社くらい受けて内定もらえたのは4社かな。(タイキ、ナラティブ、2021年9月28日)

データ10のタイキもアプリケーションを活用し、ESの添削や面接対策をしていた。タイキの発言の中で「1人で就活をするのがきつい」といった発言があり、自分の能力の限界を理解しているからこそ、他者との協働を求め、随時修正している。これは主観のみで行動するのではなく、多様性を受け入れて修正をする内省的能力を備えていることの現れである。また、「12月らへんはとにかく説明会を受けまくって、自分がやりたいこととマッチできる会社をかなり情報を集めてたかな。」といった発言から、4月に開催される入社試験の準備を整えており、モチベーションを保つためにアドバイスを聞くなどして、新しい情報を取り入れて次の選考の準備をしていた。また、選考対策のためにグループ面接で他の人の言い回しを応用したり、それを書き留めるノートを作るなどの行動を起こしていたため、計画力と課題解決の能力が発揮されている。

## データ 12

それこそ自分が興味ない企業を受けた子にどうしてその企業に決めたのかっていう話もたくさん聞いてた。それでなんで自分がITに絞ったのかっていうのをちゃんと答えられるようにしてた。他の業界を比較したうえで、でもなんでITでSierなのっていうのを自分が喋れるように。無意識的に、自分にとって使える情報を集めてたかも。集団面接とか説明会のグループワークがあった時に、他の就活生と連絡先交換した人に、他の子が受けた会社とか会社同士の色の違いとか見たりしてたかも。あとは、バイト先のマネージャーとかに話して、マネージャー視点からどうですかとか、聞いたり、自分の周りに話してたかも。理想じゃない会社は絶対入りたくなかったから。(カナコ、ナラティブ、2021年12月01日)

データ 12のカナコは、自分が興味を持っていない企業に選考を受けた友人に話しを聞き、なぜ自分がこの企業を志望するのかを明確にするための自己分析をしていた。更に、選考に受けた会社と他社を比較する為に選考で出会った人と連絡を取り情報を集めていた。「無意識に使える情報を集めていた」という発言や行動から、情報収集を自覚せずに行っており、職業情報収集や自己認知の能力が発揮されている。

## データ 13

いつも面接とかをぶっつけ本番でやるから事前に内容を考えていないからその場で考えて発言をしちゃうから、考える間が出来ちゃったりするかから意思が伝わらなくて曖昧になっちゃうことが面接の中でよくあって、ある程度説明会の内容まとめたり、それを志望動機に繋げたりちょっとだけ考えるようにしています。(カイジ、ナラティブ、2021年10月2日)

データ 13は、4-1でキャリアデザインを描いていないと分析していたが、就職形態で面接の準備をする姿勢があまり見られず他者との協同をするような発言や行動が見られなかった。「いつも面接とかをぶっつけ本番」という発

言から、毎回同じことを繰り返してしまっていることが、結果的に就職活動が終わらない状況に陥ってしまう要因となっている。

#### 4-3 大学生活の中の学習と就職活動のつながり

就職活動の中で見られた内省的な行動は、大学生活の学習への取り組みが関係している事がデータから示されている。4-1のデータの中で、キャリアデザインを描いていた研究対象者は、大学の四年間の中で部活や資格、プロジェクトに取り組んでいた。日常的に学習できる場を求めに行くことがキャリアデザインを作り出し、また就職活動にも活かされていた。将来を見据えて行動することが出来るため、そのための自己投資としての学習を行っている。

##### データ 14

地域再生プロジェクトに参加したことで、街の活性化目指して参加メンバーで何回も意見重ねていくんだけどめっちゃめっちゃ大変だった。意見が全然まとまらないしね。その地域性だったり事例を見て、住んだことない街をどういう風に作り上げていくのか考えてさ、型にはまったアイデアじゃ通らないから他の参加者の案だったり実際に住んでる人の話を聞いて新しい案を絞ってた。(タイキ、インタビュー、2021年11月2日)

##### データ 15

自分が好きな事、韓国語を勉強したり、勉強できる時間ってここしかないって思って自分が好きだから勉強してた。高校で簿記の三級取ってたからもうちょっと上取ってみようとか、秘書検定取ってみたりあと MOS とか。(カナコ、インタビュー、2021年12月08日)

##### データ 16

大学四年間は部活に打ち込んでた。うちのバレー部は1部だから、週6くらいで練習あったけど、ある程度お金欲しかったから朝始発乗ってお惣菜屋のバイト行ってそのまま学校行ったりしてとにかく暇な時間を作らないようにしてた。忙しい毎日だったけど今思えば充実してたよ。(アユナ、インタビュー、2021年11月2日)

4-1でキャリアデザインを描いていたタイキ、カナコ、アユナの3人は学校の中でも日常的に学習に取り組んでいた。データ15のタイキはプロジェクトに参加をし、地域活性を目標として他者の意見や住民の意見を聞き自分の案を整理している。これは、タイキの就職活動も中でも同じように他者を頼り行動を起こしていたため、学びを主体に自己形成をしている。カナコは、「好きだから興味があるから勉強をする」という発言から学習に対して、将来につながる自己投資として意欲的に取り組んでいた。アユナは、「暇な時間を作らない」という発言から時間の使い方などの計画性が大学生活で培っている。したがって、大学での学びや活動が内省的な能力を醸成し、就職活動の中でも内省的な能力を発揮していた。

## 第5章 まとめ

本研究では、就職活動生のキャリアデザインの有無で就職活動プロセスと学習にどのような違いがあるか」というリサーチクエスチョンを設け研究を行った結果、キャリアデザインは日々の学習によって構築されていた。日常生活において無自覚的に様々な学習を繰り返し自己に落とし込むことが具体的な将来を自分自身で描き上げ、行動として現れキャリアデザインに近い進路を選択する就職活動に繋がっていた。

このように、学びとキャリアデザインの関係性は深く、将来に対しての自己効力も学びによって変化している事がデータから分析できた。しかし、データでも示されたように4年間の大学生活の中で内省的な能力や他者との協働が実践できない人もいる。これらは大学の学びの意味を理解することなく惰性で科目を履修する、講義を受けるためではないかと考えた。つまり、与えられた事だけをこなすことにより自ら考えて学習をすることが出来なくなってしまい、それが将来の理想像やキャリアデザインに繋がるということである。だからこそ、大学生活をどのように過ごし、内省的な能力や協働する能力を培うかが、キャリアデザインを描く重要な部分であると私は解釈している。また、これらの能力は就職活動やキャリアデザインに限らず、様々な場面でも大事になる。例えば、今回の卒業論文である。この卒業論文は、自分1人で執筆をしても完成することはできない。完成をさせるには、同じ



ゼミの受講生や学科の友人、教員などから客観的なアドバイスをもらい修正しなければ、個人の意見を押し付けた論文になってしまう。また、他の人が執筆した論文を読むことで、新しい考えを吸収でき自分の論文に応用できることもある。このように他者との協働を通して内省的な能力を発揮する事でより良い論文を完成できると私は考えた。

本研究の反省点として、データ量、研究対象者の少なさが挙げられる。研究対象者は私の知人であるため、ナラティブを取る際に就職活動の詳細を多く語らない研究対象者がいたことは事実である。分析を進めるにあたって、研究対象者のプライベートやプライドを考慮せずデータを収集する事ができなかった。より多くのデータを集めることによって、データや分析の質を上げられたのではないかと考える。

本研究を今後活かすため、日常生活にある学習の機会に気づき、将来を見据える判断力や自身の可能性を構築したいと考えている。例えば、学生という立場から社会人になる際に研修等の学ぶ機会があるだろう。どのように考えて行動を起こすかを常に考え、会社や社会に自分にしかできない利益を生み出す人材を目指すこと、また、仕事内でも他者との協働を通じて難しい仕事にも柔軟に対応できるように、本研究を活かしたい。研究対象者が大学生活の中での学習からキャリアデザインを構築していたように、キャリアデザインは学びから時間をかけて徐々に構築されていくものである。仕事の中で、ただ時間の流れに身を任せるのではなく、1日1日で何を学び吸収できるか、次のキャリアにどのように繋げるかを意識したい。

#### 参考文献 (日本語)

- 木村 進 (2012) 『自分で切り開くキャリア・デザイン』 東京：中央経済社  
小杉 礼子 (2008) 「大学生の進路選択と就職活動」神奈川：研究者  
松尾 精文 (1993) 『近代とはいかなる時代か?』東京：而立書房

#### 参考文献 (英語)

- Patricia, H., Andrew, W., & Gilbert, L. (2007). Developing Leaders for Sustainable Business: *Journal of Business in Society*, 9, 15-16.  
Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision: *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.

## インターネット情報

厚生労働省(2021年10月)「報道発表資料」[http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_004.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_004.html) (検索日:2021/12/22)

## 附録

### 研究対象者のナラティブ

#### データ1 ナオヤ

親父が内装関係の仕事で、高校とか中学の時に色々迷惑かけとうけん、その仕事を継ぐつもりやったんやけど、そのまま親父の会社に入ることも可能やけど、やっぱりなんていうかな、もっと幅広く勉強したいし、いろんなところを知ってからじゃなきゃいい会社に来れんと思って、横浜の会社なんやけどそこに決めたよ。15社くらいかな～、内装関係の仕事で見てたんけど、やっぱり会社によって色があるけん、仕事内容とか働き方ってよりも、俺が親父の会社を継いだ時にこんな会社にしたって思ったところ3社くらいに絞って面接やったよ。

#### データ2 アユナ

就活進めて4月には志望度が高かった企業の内定はもらえてたんだけど、もともと教職を取ってたから、5月の後半から6月の中旬にかけて教育実習に入ったんだけど、最初に大学入る時に教員になりたいっていう気持ちがあるんか、再発じゃないけど、学校ってところで毎日通うことで、今まで考えてきた将来がちっぽけなのかもしれないって思い始めて。でもやっぱり学生とか学校教育っていう場所に学生っていう繋がりをもっていたいからっていうのが1つと、やっぱり教師になる上で学生の進路の悩みは避けて通れないと思うから、その現状がどういうものなのかっていうのをしっかり向き合ってみたいし。それで就活をもう一回やりなおしたんだけど、自分は部活で生きてきた人間だからスポーツ学生を対象にしてる人材の会社なんだけど、そこで実際の就活で悩んでる学生と面と向かって話し聞いて、少しでも何かしてあげたいなって。そこから夢である教師にシフトチェンジできればいいなと思っています。

#### データ3 カナコ

自分が会社を辞めて、フリーランスになった時、需要とされる職種がいっぱいあるから、それが今の会社でできるっていうのとシンガポール支店だったり、ベトナムだったり東南アジア系に海外進出してるから、そっちも海外で需要とされてるものを知りたかったり。自分が飽き性な事わかってるから、自分のやりたいことを挑戦させてもらえるって感じで選考受けたかな。

#### データ4 タイキ

自分のキャリア的には独立したいっていう夢があるわけね。さっきも言ったとおり50社の企業を受けてきたけど、いろんな業界と関わるとか、自分がやりたいことを挑戦させてもらえるとか、可能性広げられる会社を絞ってみた。今の会社の決め手は、幅広く

商材を扱ってるから、広告って一言に言っても種類沢山あるし、そういう適応力っていうの？ しっかり学べる場ではあるし、結構大きい会社で独立する事を応援してくれるようなところだから。社会に出て、自分の基盤作っていきたいなって感じ。

#### データ5 ユウコ

人と話すことが好きだし、そういう所を自分の強みかなと思って企業選びました。パソコンとかの事務っていうよりは営業事務なんだけど、法人とかお客さんとか関わりながらできるから、それもバイト経験が生きるかなって思って選びました。ずっとバスケやってきたし、自分の軸っていうのが周りの人と協力できる環境だったから、歩合で周りからの評価とかもされるし負けず嫌いだから合うなって思って見てたんだけど、大体の企業は土日休みじゃないから受けるのやめてしまいました。やりたい事務系でも働き方とか納得できなかったら、辞退しちゃう癖があって、特に仕事に関してこうなりたっていう理想がないから、結構時間かかってます。

#### データ6 モエ

最初はアパレルの販売員を見てたんだけど、アパレルをやってる友達とかに話し聞いてるとブラックだなんて思っちゃってノルマもあるし、人間関係が悪くなりがちって聞いて、働いたときメンタルがもたないですぐやめちゃう、続かなそうって思ったからやめた。アパレルはめっちゃ憧れてたけど好きな服が嫌いになっちゃいそうだから。結局、ベンチャー企業に就職が決まったけどなんか成り行きで決まっちゃった感というか。でも、福利厚生結構いい方だし、休みも多めで働きやすいと思ったから仕事人間になれなそうな私でも続けられそう。あ、ちなみに内定はここ1個だけだよ。

#### データ8 ナオヤ

この3社は、親父の会社とのつながりがある会社が1個とあと2つはマイナビとかリクナビで見つけたんだけど、徹底的に比較した(笑)説明会とは別に、何回か会社訪問したりで実際に働いてる人に質問させてもらう機会を後日時間もらったりして、比較して会社の良い悪いとか何が来ても答えられるように対策してたよ。

#### データ9

毎日立川のカフェで企業研究とかESの作成をしてたんよ。先輩連れまわしたりして、面接練習とかもお願いしてた。あとエージェントとゼミの先生を頼りに頼ってESの添削をお願いしてた。なんか心配性すぎて、何度かいても納得いかないしさー。あとは、そうだな、マッチャーが企業研究ですごい役に立って、実際に会社で働いてるスーツのおっさんとカフェとかで喋るんだけど、聞きにくいことも質問できるよってやつ(笑)そんな感じに就活進めて4月には志望度が高かった企業の内定はもらえてた。

#### データ10,11 タイキ

そもそも就活を始めたのが結構早くて、3年の夏前にインターン探してたんだよ。

ウォンテッतीーっていう企業が色々出してる就活とか転職のアプリなんだけど、それを結構活用してて、選考付きのインターンとか、説明会受けまくったのね。マッチャーってアプリがあるんだけど、実際に働いている社員と会って話ができるんだけど、それ使って、自己分析手伝ってもらったり、ESの添削をしてもらったりして、合計50人と話したかな。そんな感じで就活の準備をかなり整えておいた。12月らへんはとにかく説明会を受けまくって、自分がやりたいこととマッチできる会社をかなり情報を集めてたかな。モチベを管理する為に、1人で就活するのがマジできつかったから、マッチャーで相談してもらった人達に連絡して、ちょっと行き詰っちゃって、企業の選考に落ちやすくなったっていうのを相談して、色々アイデアをもらって乗り切ったよ。面接かなり苦手意識があったんだけど、グループ面接のときに他の人が良い言い回しとか言葉遣いとかあった時に、俺めっちゃメモ魔でそういうのをノート2冊分くらい書いたりとかして何とか乗り切った。ESもさ、書類で落とされるのほんとにいやだったから、めっちゃめっちゃこだわって書いてた。オープンワークとかで歴代のESを調べまくって、マイナーなサイトとか、先輩とかに聞いたりいろんなところから情報かき集めて、できたものを更にマッチャーで添削してもらって、それをまた別の人に添削してもらうっていうのを繰り返して究極のESを完成させた。(笑) 結局50社くらい受けて内定もらえたのは4社かな。

#### データ 12 カナコ

基本、就活支援のアプリを2個使ってSierで絞って、企業説明会にとにかく出た。それこそ自分が興味ない企業を受けた子にどうしてその企業に決めたのかっていう話もたくさん聞いてた。それでなんで自分がITに絞ったのかっていうのをちゃんと答えられるようにしてた。他の業界を比較したうえで、でもなんでITでSierなのっていうのを自分が喋れるように。就活もしつつバイトもしてたから。無意識的に、自分にとって使える情報を集めてたかも。集団面接とか説明会のグループワークがあった時に、他の就活生と連絡先交換した人に、他の子が受けた会社とか会社同士の色の違いとか見たりしてたかも。あとは、バイト先のマネージャーとかに話して、マネージャー視点からどうですかとか、聞いたり、自分の周りに話してたかも。理想じゃない会社は絶対入りたくなかったから。

#### データ 7,13 カイジ

いつも面接とかをぶっつけ本番でやるから事前に内容を考えていないからその場で考えて発言をしちゃうから、考える間が出来ちゃったりするから意思が伝わらなくて曖昧になっちゃうことが面接の中でよくあって、ある程度説明会の内容まとめたり、それを志望動機に繋げたりちょっとだけ考えるようにしてます。努力はいうてしてないけど10月の今でもめげずに粘ってるます。何の仕事でもいいって思いすぎて全然決まっていなくてコツコツやってます。出世したいとかっていうのがなくて普通に平和に社員で生きていければって思って、でも毎日コツコツやりがいを感じながら毎日違う一日を歩めたら、人のためになれたらいいって思ってます。

データ 14 タイキ

何か取り組んだことといったら、あれ、地域再生プロジェクトに参加したことで、街の活性化目指して参加メンバーで何回も意見重ねていくんだけどめっちゃめっちゃ大変だった。意見が全然まとまらないしね。その地域性だったり事例を見て、住んだことない街をどういう風に作り上げていくのか考えてさ、型にはまったアイデアじゃ通らないから他の参加者の案だったり実際に住んでる人の話を聞いて新しい案を絞ってた。

データ 15 カナコ

自分の好きな事をとにかく勉強する時間だったね。自分が好きな事、韓国語を勉強したり、勉強できる時間ってここしかないって思って自分が好きだから勉強してた。プログラミングの勉強始めたのもそうだし、簿記の三級を高校で取ってたから、もうちょっと上取ってみようとか秘書検定ちょっと勉強してたり。あと MOS とか。趣味でやってた。

データ 16 アユナ

大学4年間は部活に打ち込んでた。うちのバレー部は1部だから、週6くらいで練習あったけど、ある程度お金欲しかったから朝始発乗ってお惣菜屋のバイト行ってそのまま学校行ったりしてとにかく暇な時間を作らないようにしてた。忙しい毎日だったけど今思えば充実してたよ。